
EMARA: Indonesian Journal of Architecture

Vol 5 Nomor 2 – December 2019

ISSN 2460-7878, 2477-5975 (e)



Korespondensi antara Faktor Ketidaknyamanan Lingkungan Kerja dengan Keinginan untuk Pindah Ruang***Correspondence Between Work Environment Discomfort Factors and The Intention to Move*****Fildza Zatalini Zakirah¹, Hafshah Salamah¹, Hanson Endra Kusuma¹**¹Institut Teknologi Bandung, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

fildzazatalinii@gmail.com, hafshahs93@gmail.com, hekusuma@gmail.com

doi.org/10.29080/eija.v5i2.694

Abstract: *The work environment has a great influence on motivation, performance and individual willingness to stay in their workspace. It will affect individual intention to move to a better place according to them. This study aims to determine the relationship between discomfort factors on the working environment with the intention to move from a workspace based on the individual indoor worker perception. This study uses qualitative methods and a grounded theory approach with non-random sampling and online questionnaires for data collection. The results revealed that there were five main categories of discomfort in the workspace, that is thermal discomfort, poor interior design, unsupported working atmosphere, inadequate indoor facilities, and poor indoor lighting intensity. Among those five categories, thermal discomfort has become the thing that most influences an individual's desire to move from their workspace. It can be concluded that there are three groups of factors that represent work inconvenience, namely: factors that are very influential, tend to be influential and have less effect on individual inconvenience to their work environment.*

Keywords: environmental discomfort, inconvenience, intention to move, work environment

Abstrak: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi, kinerja, dan ketahanan seseorang di ruangan kerja. Hal tersebut akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk berpindah ke tempat yang lebih baik menurut orang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja dengan keinginan untuk pindah ruang kerja berdasarkan persepsi responden yang bekerja di ruangan tertutup. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan grounded theory. Pengumpulan data menggunakan kuesioner daring yang dibagikan secara bebas (non-random sampling). Hasil analisis korespondensi menunjukkan lima kategori ketidaknyamanan utama yang sangat berpengaruh terhadap ketahanan seseorang di ruangan kerja yaitu faktor kondisi termal tidak nyaman, interior ruang yang tidak baik, suasana kerja yang tidak mendukung, fasilitas dalam ruang yang kurang mendukung, dan pencahayaan ruang yang tidak sesuai. Diantara lima kategori utama tersebut, ketidaknyamanan termal merupakan faktor yang paling memiliki korespondensi dengan keinginan pindah ruang kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kelompok faktor yang mewakili ketidaknyamanan kerja yaitu: faktor yang sangat berpengaruh, cenderung berpengaruh dan kurang berpengaruh terhadap ketidakbetahan individu terhadap lingkungan kerja mereka.

Kata Kunci: ketidaknyamanan lingkungan, ketidak betahan, keinginan untuk pindah, lingkungan kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam melakukan sebuah pekerjaan tentunya diperlukan sebuah ruang, baik yang bersifat *indoor* maupun *outdoor*. Banyak dari para pekerja menghabiskan sebagian besar waktu mereka berada di dalam ruangan kerja. Oleh karena itu, kenyamanan ruang kerja sangat penting bagi mereka. Kenyamanan ruang kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan mengurangi stres kerja yang berefek negatif terhadap kinerja

karyawan (Febriana, 2013). Apabila tingkat stres kerja melebihi batas yang dapat ditoleransi oleh karyawan, maka dapat menurunkan kepuasan kerja dan tidak dapat bekerja dengan maksimal (Ayu, Mukzam, & Iqbal, 2016). Jenis lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua hal atau keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar atau pada ruang kerja yang dapat mempengaruhi pengguna ruang baik langsung maupun secara tidak langsung. Terdapat dua kategori lingkungan kerja fisik

yaitu lingkungan kerja yang langsung dan tidak langsung berhubungan dengan karyawan (Budianto & Katini, 2017).

Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan misalnya ruang gerak tempat kerja, perabot, peralatan ruang kerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang tidak langsung berhubungan dengan karyawan, disebut juga lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi pengguna ruang, seperti suhu udara, tingkat kelembaban, pertukaran udara dalam ruang, pencahayaan ruang, kebisingan, aroma ruang yang buruk, warna ruang, dan lain-lain (Surjosuseno, 2015).

Faktor lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, misalnya pencahayaan, sirkulasi udara, suhu udara, kebisingan, penataan peralatan kantor, kebersihan ruang, tersedianya fasilitas dan pewarnaan dinding yang tepat (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Faktor lingkungan kerja seperti komposisi warna ruang kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja (Prasetya, 2012). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan kerja dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun bawahan (Budianto & Katini, 2017). Kedua jenis lingkungan kerja tersebut sangat penting untuk diperhatikan, karena kenyamanan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Dewi & Frianto, 2013). Demikian pula sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, bahkan sangat berpengaruh terhadap kebetahan seseorang saat berada di dalam ruang kerja (Norianggono *et al.*, 2014).

Kebetahan pada sebuah ruangan menjadi hal yang dianggap penting sebagai tolok ukur dalam perancangan baik itu pada hunian, kampus, ruang kerja, dan lainnya. Kebetahan merupakan suatu kondisi psikologis manusia merasa nyaman sehingga merasa senang untuk tinggal berlama-lama di suatu tempat (Rachman & Kusuma, 2014). Satriaji (2017) saat mengkaji tentang kebetahan mahasiswa dalam lingkungan kampus, menyatakan kebetahan dapat disebabkan oleh interaksi dengan pengguna lain, kondisi ruang, dan kelengkapan fasilitas yang tersedia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja dengan kebetahan seseorang ketika berada di ruang kerja, sehingga berakibat pada timbulnya keinginan untuk pindah ruang. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perancang atau pemilik ruang kerja dalam mempertimbangkan faktor-faktor utama ketidaknyamanan lingkungan kerja yang harus diperhatikan agar terciptanya suasana kerja yang nyaman.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (Creswell, 2014) dengan pendekatan *grounded theory* yang bersifat eksploratif (Creswell, 2012). Pada pendekatan *grounded theory*, peneliti tidak menggunakan pra-konsepsi ataupun hipotesis, tetapi peneliti akan menyusun hipotesis berdasarkan data yang didapatkan dari responden. Data yang akan dikumpulkan dari responden berupa data mengenai faktor-faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja *indoor* dan tingkat keinginan pindah.

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner daring yang berisi pertanyaan bersifat terbuka (*open ended*). Kuesioner terbuka dibuat dengan tujuan untuk menggali lebih dalam mengenai faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja apa saja yang dirasakan oleh para responden (Creswell, 2014). Kuesioner daring mulai disebarkan pada tanggal 31 Agustus 2018 dan ditutup pada 3 September 2018. Sampel dipilih dengan metode *non-random sampling* dengan menggunakan teknik *snowball sampling* (Kumar, 2008). Hasilnya diperoleh sejumlah 155 responden dengan data yang digunakan sebanyak 105 responden. Data terpilih adalah data responden yang telah memiliki pengalaman bekerja atau sedang bekerja saat ini. Pada kuesioner, responden juga diminta untuk mengukur seberapa besar tingkat keinginan untuk mendapatkan ruangan yang lebih nyaman karena faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja mereka. Untuk memudahkan responden mengukur tingkat keinginan untuk mendapatkan ruangan yang lebih nyaman, pertanyaan dibuat dengan metode *semantic-differential (SD-method)* berskala 1 sampai dengan 5. Angka 1 mencerminkan keinginan respondeng untuk mendapatkan ruang kerja yang lebih nyaman atau keinginan untuk pindah ruangan sangat kecil, sedangkan angka 5 mencerminkan keinginan respondeng untuk mendapatkan ruang kerja yang lebih nyaman atau keinginan untuk pindah ruangan sangat besar.

Penelitian ini menggunakan 3 tahapan metode analisis isi yaitu analisis *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* (Creswell, 2014). Tahapan pertama yaitu *open coding*, merupakan tahap untuk mengidentifikasi kata kunci yang didapat dari jawaban para responden mengenai faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja. Dari kata kunci tersebut kemudian dibuat kategori ketidaknyamanan berdasarkan kedekatan makna atau sifat. Tahap ke dua adalah metode *axial coding* dengan menggunakan analisis korespondensi untuk melihat bagaimana korespondensi antar kategori dengan tingkat keinginan untuk pindah ruang. Tahap selanjutnya yaitu *selective coding*, berupa pengelompokan hasil analisis menjadi beberapa kelompok kategori baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan pertama dalam penelitian ini dilakukan dengan metode open coding dimulai dengan menganalisis kata-kata kunci dari data teks yang berasal dari jawaban responden terkait pernyataan faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja. Contoh dari jawaban responden dapat dilihat pada kutipan berikut.

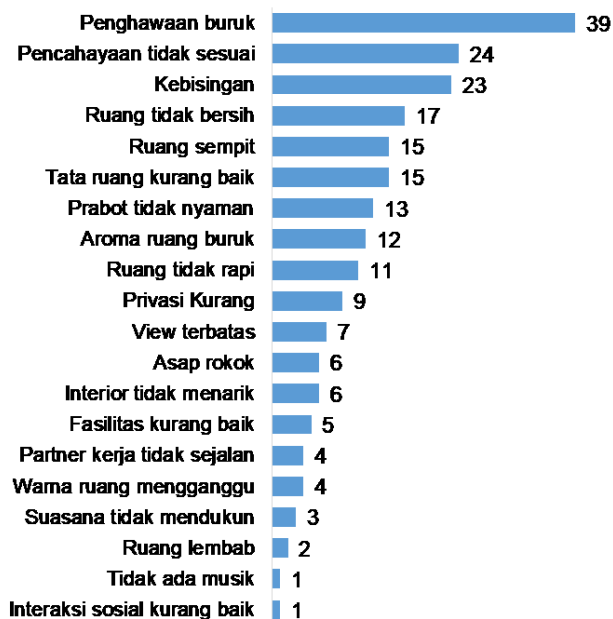
“Berantakan, ruangan sempit, dan bau.” (Responden 18)

“Hawa terlalu panas, tempat duduk yang tidak empuk dan tidak dilengkapi senderan, cahaya redup, dan kebisingan.” (Responden 22)

“Asap rokok, suhu ruangan panas, bau apek, suara ribut.” (Responden 67)

“Ruangan kotor, kebisingan, rekan kerja yang tidak sejalan, ruangan panas” (Responden 143)

Beberapa kutipan tersebut dapat diwakilkan oleh beberapa kata kunci dari pernyataan faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja yaitu ruang tidak rapi, ruang sempit, aroma ruang buruk, penghawaan buruk, perabot tidak nyaman, pencahayaan tidak sesuai, kebisingan, asap rokok, ruang tidak bersih, dan partner kerja tidak sejalan. Dari hasil dari open coding mengenai faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja, terdapat 20 kata kunci yang teridentifikasi dengan total frekuensi 217 jawaban (gambar 1).



Gambar 1. Frekuensi kata kunci faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja (sumber: hasil analisis, 2018)

Dari gambar 1 terlihat bahwa kata kunci dengan frekuensi terbanyak adalah penghawaan buruk (39 kata kunci), lalu pencahayaan tidak sesuai (24 kata kunci), dan kebisingan (23 kata kunci). Selain itu terdapat beberapa kata kunci yang sering muncul yaitu

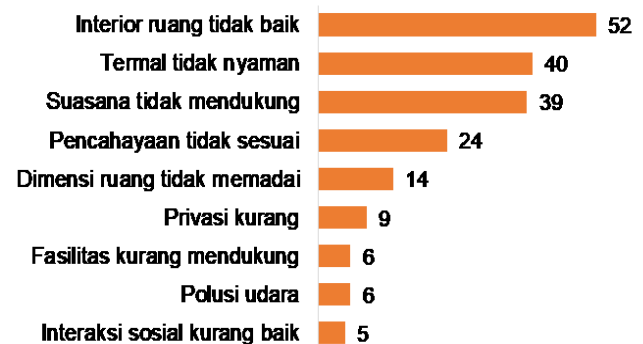
ruang tidak bersih (17 kata kunci), lalu tata ruang kurang baik dan ruang sempit (15 kata kunci), perabot tidak nyaman (13 kata kunci), aroma ruang buruk (12 kata kunci), dan ruang tidak rapi (11 kata kunci). Kata kunci penghawaan buruk adalah kata kunci dengan frekuensi terbanyak mewakili kalimat seperti suhu ruang panas, suhu ruang terlalu rendah, ventilasi kurang, tidak ada jendela, angin tidak terkendali, dan tidak ada sirkulasi udara (lihat tabel 1).

Tabel 1. Representasi dari kata kunci faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja terbanyak

Kata Kunci	Kalimat yang Diwakili
Penghawaan Buruk	Suhu ruang panas
	Suhu ruang terlalu rendah
	Ventilasi kurang
	Tidak ada jendela
	Angin tidak terkendali
Pencahaya-an Tidak Sesuai	Tidak ada sirkulasi udara
	Cahaya redup
	Cahaya terlalu terang
	Silau, terkena sinar matahari langsung
Kebisingan	Arah pencahayaan
	Suara bising
	Suara Kendaraan

Sumber: hasil analisis (2018)

Tahap selanjutnya adalah pengelompokan kata-kata kunci tersebut menjadi kategori. Setelah dilakukan analisis, ditemukan 9 kategori besar yang mewakili 20 kata kunci di tahap open coding sebelumnya (gambar 2).



Gambar 2. Frekuensi kategori faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja (sumber: hasil analisis, 2018)

Dari dgambar 2 terlihat bahwa kategori ketidaknyamanan lingkungan kerja dengan frekuensi terbanyak adalah kategori interior ruang tidak baik (52 responden), lalu kategori termal tidak nyaman (40 responden), dan kategori suasana tidak mendukung (39 responden). Kategori interior ruang tidak baik adalah kategori dengan frekuensi terbanyak yang mewakili kata kunci seperti tata ruang kurang baik, interior tidak menarik, ruang tidak rapi, perabot tidak nyaman, dan warna ruang yang mengganggu. Selanjutnya adalah kategori termal tidak nyaman yang

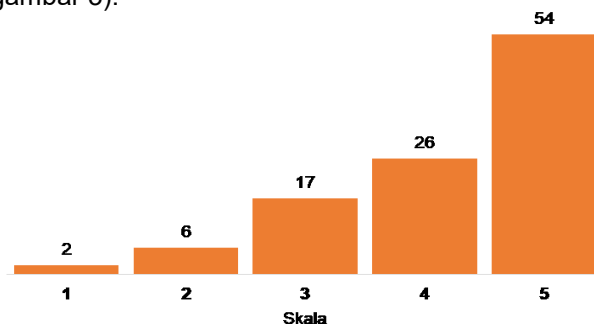
mewakili kata kunci seperti penghawaan buruk dan ruang lembab. Sedangkan kategori suasana tidak mendukung mewakili kata kunci seperti *view* terbatas, kebisingan, suasana tidak mendukung, ruang tidak bersih, dan aroma ruang yang buruk (lihat tabel 3).

Tabel 3. Kelompok kategori faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja

Kategori	Kata Kunci yang Diwakili
Interior Ruang Tidak Baik	Tata ruang kurang baik Interior tidak menarik Perabot tidak nyaman Ruang tidak rapi Warna ruang mengganggu
Termal Tidak Nyaman	Penghawaan buruk Ruang lembab
Suasana Tidak Mendukung	Kebisingan View terbatas Ruang tidak bersih Suasana tidak mendukung Aroma ruang buruk
Pencahayaan Tidak Sesuai	Pencahayaan tidak sesuai
Dimensi Ruang Tidak Memadai	Ruang sempit
Privasi Kurang	Privasi kurang
Polusi Udara	Asap rokok
Fasilitas Kurang Mendukung	Fasilitas kurang baik Musik tidak ada
Interaksi Sosial Kurang Baik	Interaksi sosial kurang baik Partner kerja tidak sejalan

Sumber: hasil analisis (2018)

Tahap ke dua adalah *axial coding* dengan analisis korespondensi. Sebelum analisis korespondensi, analisis distribusi dilakukan terlebih dahulu terhadap jawaban responden mengenai keinginan untuk pindah ruang, yang telah ditanyakan di dalam kuesioner daring dengan metode *semantic-differential* (lihat gambar 3).



Gambar 3. Distribusi tingkat keinginan pindah ruang (sumber: hasil analisis, 2018)

Pada gambar 3, terdapat skala 1 sampai dengan 5 yang menunjukkan tingkat keinginan pindah ruang. Semakin besar skala, maka semakin besar pula tingkat keinginan responden untuk pindah ruang. Terlihat bahwa skala 5 memiliki nilai paling tinggi yaitu 51% atau sebanyak 54 responden memiliki keinginan untuk pindah ruang kerja sangat besar. Skala 4 memiliki nilai 25% atau sebanyak 26 responden memiliki keinginan untuk pindah ruang kerja dengan skala besar. Skala 3 memiliki nilai 16% atau sebanyak 17 orang memiliki keinginan untuk pindah ruang kerja dengan skala sedang. Skala 2 dan 1 memiliki nilai masing-masing 6% dan 2%. Skala 2 berarti responden memiliki keinginan untuk pindah ruang kerja dengan skala kecil, sedangkan skala 1 berarti responden memiliki keinginan untuk pindah ruang dengan skala sangat kecil karena responden sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Berikutnya adalah analisis korespondensi untuk mengetahui kategori ketidaknyamanan mana saja yang sering muncul bersamaan dan memiliki kecenderungan memilih skala keinginan pindah ruang yang sama. Setelah dianalisis, nilai signifikansi pada analisis korespondensi ini sangat rendah yaitu kurang dari 0,05 (0,001). Hasil analisis korespondensi antara keduanya dapat dilihat pada gambar 4.



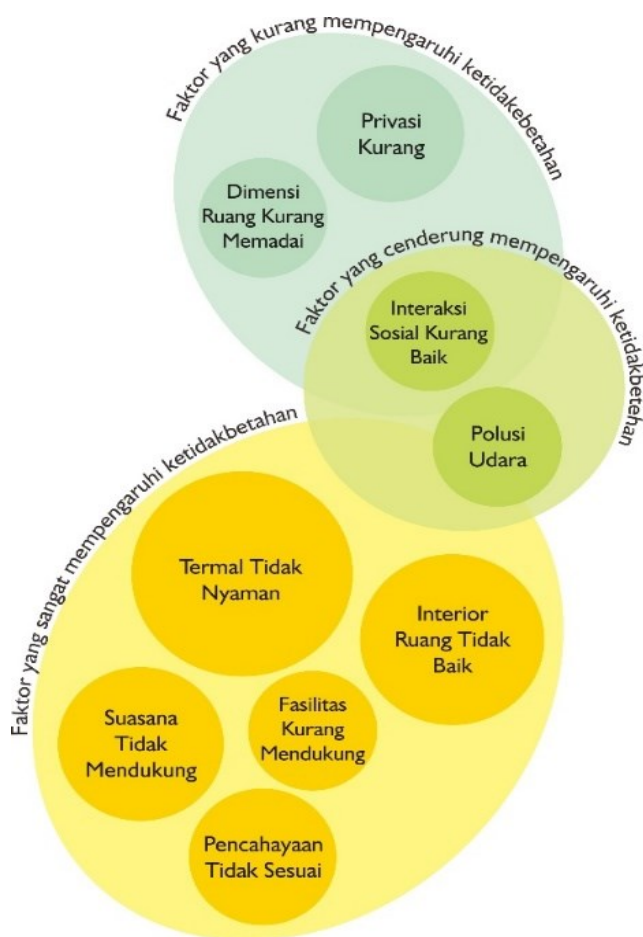
Gambar 4. Dendrogram hasil analisis korespondensi (sumber: hasil analisis, 2018)

Berdasarkan hasil analisis korespondensi pada gambar 4, terlihat bahwa responden yang menyebutkan kategori ketidaknyamanan lingkungan kerja seperti termal tidak nyaman, interior ruang tidak baik, suasana tidak mendukung, fasilitas kurang mendukung, dan pencahayaan yang tidak sesuai, memiliki kecenderungan untuk memilih skala 4 dan 5 atau responden memiliki keinginan untuk pindah ruang dengan skala besar dan sangat besar karena faktor-faktor tersebut tersebut.

Responden yang memilih kategori ketidaknyamanan lingkungan kerja seperti interaksi sosial kurang baik dan polusi udara, memiliki kecenderungan untuk memilih skala 3 atau responden memiliki keinginan untuk pindah ruang kerja dengan

skala sedang. Kedua faktor tersebut membuat responden tidak nyaman ketika berada di dalam ruangan, namun ada kemungkinan bahwa faktor tersebut masih bisa ditoleransi oleh responden sehingga keinginan untuk pindah ruangan masih dalam skala sedang. Sedangkan responden yang memilih kategori ketidaknyamanan lingkungan kerja seperti dimensi ruang dan privasi kurang, memiliki kecenderungan untuk memilih skala 1 dan 2 atau responden memiliki keinginan untuk pindah namun dengan skala kecil dan sangat kecil. Jika dalam suatu ruang kerja hanya terdapat dua faktor ketidaknyamanan tersebut, maka hal tersebut tidak terlalu berpengaruh atau kurang berpengaruh terhadap ketidakbetahan seseorang di ruang kerja.

Tahap selanjutnya yaitu tahap *selective coding*. Dari hasil analisis sebelumnya, dapat diindikasikan bahwa ada tiga kelompok faktor yang mewakili faktor ketidaknyamanan lingkungan kerja yaitu faktor yang sangat mempengaruhi ketidakbetahan, faktor yang cenderung mempengaruhi ketidakbetahan, dan faktor yang kurang mempengaruhi ketidakbetahan. Tiga faktor tersebut kemudian dibuatkan model nya berdasar hasil analisis korespondensi (gambar 5)



Gambar 5. Model hasil analisis korespondensi (sumber: hasil analisis, 2018)

4. KESIMPULAN

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat lima faktor yang sangat mempengaruhi ketidakbetahan seseorang di ruang kerja sehingga membuat orang tersebut memiliki keinginan untuk pindah ruang dengan skala sangat besar, yaitu kondisi termal yang tidak nyaman, interior ruang yang tidak baik, suasana ruangan kerja tidak mendukung, fasilitas dalam ruang yang kurang mendukung, dan pencahayaan ruang yang tidak sesuai. Interaksi sosial yang kurang baik dan polusi udara menjadi faktor yang cenderung mempengaruhi ketidakbetahan seseorang di ruang kerja sehingga orang tersebut memiliki keinginan untuk pindah ruang dalam skala sedang. Sedangkan faktor yang kurang berpengaruh terhadap rasa ketidakbetahan individu di ruang kerja diantaranya adalah kurangnya privasi dan dimensi ruang yang tidak memadai. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *grounded theory*, sehingga temuan dari penelitian ini cenderung orisinal. Namun karena metode pengumpulan data menggunakan metode *non-random sampling*, temuan mengalami keterbatasan untuk dijadikan sebuah generalisasi. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling* untuk meningkatkan tingkat reliabilitas.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, C. P., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Stress Kerja Lingkungan, Organisasional, dan Personal terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 104–113.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1). doi: 10.32493/jk.v3i1.y2015.p%p
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th Edition). Boston: Pearson.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fourth Edition). Nebraska: SAGE.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1055–1065.
- Febriana, S. K. T. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*,

- 1(1), 28–32. doi: 10.20527/ecopsy.v1i1.481
- Kumar, R. (2008). *Research Methodology*. New Delhi: APH Publishing.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Rachman, R. A., & Kusuma, H. E. (2014). Definisi Kebetahan dalam Ranah Arsitektur dan Lingkungan-Perilaku – TEMU ILMIAH. *Prosiding Temu Ilmiah IPLBI 2014*. Presented at the Temu Ilmiah IPLBI, Palembang. Retrieved from <https://temuilmiah.iplbi.or.id/definisi-kebetahan-dalam-ranah-arsitektur-dan-lingkungan-perilaku/>
- Satriaji, K. R. (2017). The study of the student comfortability in Campus environment, Case study: ITSB Campus, Cikarang. *ARTEKS : Jurnal Teknik Arsitektur*, 2(1), 47–58. doi: 10.30822/arteks.v2i1.40
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.